

зокрема, сумарних втрат внаслідок пожеж за різних значень кількісних параметрів проекту розроблено імітаційну модель функціонування віртуальної СПБ. Віртуальна СПБ розглядається як замкнена система. Вхідним потоком системи є потік замовлень на гасіння пожеж, які виникають у населених пунктах, розміщених на території району.

ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАХОДИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

В. А. МОЛОДЦОВ, канд. військ. наук, доцент *кафедри основ безпеки життєдіяльності*

А. П. ЗЕНІН, канд. техн. наук, доцент *кафедри основ безпеки життєдіяльності*

В. В. ЯЦЕНКО, старший викладач *кафедри основ безпеки життєдіяльності*

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків,

В економічно розвинених країнах все активніше ставиться і вирішується питання про культуру охорони праці (ОП), яка стає однією з найважливіших складових управління підприємством. Культура ОП є досить новим поняттям і на даний час немає чіткого визначення «культура охорони праці» як в зарубіжних, так і в українських виданнях. На наш погляд більш-менш чітке визначення культури охорони праці дано в Російській енциклопедії з охорони праці, де під культурою ОП розуміється - високий рівень розвитку системи збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності [1].

В Енциклопедії МОП з охорони та безпеки праці [2] «культура охорони праці» розглядається як теорія, яка включає в себе: 1) цінності, уявлення та принципи, які служать основою в управлінні системою безпеки праці; 2) систему практичних процедур і поведінкових реакцій, які втілюють і підсилюють ці основні принципи. Слід зазначити, що в українському законодавстві традиційно застосовується термін "охорона праці" а у Міжнародних правових нормах використовується термін "безпека і гігієна праці".

Фактично культуру охорони праці можна оцінити за двома головними параметрами охорони праці: роль ОП в діяльності підприємства і прийняття участі в охороні праці. Роль охорони праці означає пріоритетність охорони праці в призначенні підприємства, а прийняття участі в охороні праці означає, що органи нагляду та працівники спільно створюють атмосферу взаємодопомоги у справі охорони праці на виконавчому рівні.

Основні показники культури охорони праці:

- усвідомлене значення навчання техніки безпеки;
- усвідомлений ефект необхідного темпу роботи для безпеки;
- усвідомлений статус служби ОП, співробітника з техніки безпеки;
- усвідомлена дія дотримання техніки безпеки на просування по службі;

- усвідомлений рівень ризику при роботі;
- усвідомлене ставлення менеджменту до безпеки праці;
- усвідомлена дія дотримання правил безпеки на соціальний статус;
- сприйняття робітниками зацікавленості менеджменту в їх благополуччі та рівня активності менеджменту в даному напрямку;
- усвідомлення робітниками фізичного ризику;
- залученість і прихильність менеджменту безпеки праці, робочих в ОП.

Показники культури ОП є багатовимірними, описують природу сприйняття працівниками власного досвіду організації праці й розглядаються як сума уявлень, що склалися у робітників про свою *робочу обстановку*. Ці показники на практиці без великих витрат можуть бути використані *управителем персоналом* для розпізнавання й оцінки потенційно проблемних робочих ділянок, а отримана при цьому інформація може слугувати в якості цільової установки при розробці культури ОП та заходів щодо її реалізації.

Якщо говорити про практичні заходи реалізації та впровадженні культури охорони праці, то до них можна віднести:

1. Організацію навчального центру на підприємстві з тематичними класами, обладнаними схемами, діючими макетами та моделями, тренажерами, світловими табло, фотостендами, плакатами тощо.
2. Навчання новій техніці до її впровадження.
3. Знайомство у навчальному центрі не тільки з досягненнями з ОП на своєму підприємстві, але і з досвідом, новинками в галузі охорони праці на інших підприємствах.
4. Інформаційне обслуговування: наприклад, використання багатотиражної газети і радіо для знайомства робітників і службовців підприємства з роботою передовиків, що стосується охорони праці.
5. Проведення короткострокових інструктажів перед початком роботи за відповідними планами, які складаються на основі методів дослідження виробничого травматизму.
6. Впровадження методу наставництва зі створенням «мікроланцюжків», що складаються з наставника і двох-трьох молодих робітників.
7. Випуск в навчальних центрах сатиричних листків, спрямованих на боротьбу з порушниками законодавства з охорони праці.
8. Проведення атестації робочих місць за умовами праці.
9. Навчання наданню першої допомоги потерпілим на виробництві.
10. Забезпечення спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту; спеціальною літературою, журналами, плакатами та іншою продукцією з ОП.

Таким чином, впровадження та профілактика культури охорони праці означає забезпечення права на безпечні та здорові умови праці на всіх рівнях, активну участь роботодавців і працівників у забезпеченні безпечних і здорових умов праці через чітко сформульовану систему прав, обов'язків і сфер відповідальності, в якій принцип попередження має найвищий пріоритет. Створення, пропаганда і підтримка в робочому стані орієнтованої на

профілактику культури охорони праці вимагає використання всіх можливих засобів обізнаності, знань і розуміння концепцій небезпек, ризиків і методів їх запобігання чи обмеження.

Література

1. Російська енциклопедія з охорони праці. У 3 т. - 2-е вид., Перераб. і доп. - М.: Изд-во НЦ ЕНАС, 2007. - Т. 1: А-К. - 440 с.
2. Енциклопедія МОП з охорони та безпеки праці. - Режим доступу: <http://base.safework.ru/> (дата звернення: 30.11.14).

СИСТЕМА „БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ” ЯК ОБ’ЄКТ УПРАВЛІННЯ

А. М. ПОЛЄЖАСВ, канд. техн. наук, доцент *кафедри основ безпеки життєдіяльності*

О. Д. МАЛЬКО, канд. військ. наук, доцент *кафедри основ безпеки життєдіяльності*

А. В. ПИСАРЄВ, канд. військ. наук, доцент *кафедри основ безпеки життєдіяльності*

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків

В сучасному світі питання безпеки життєдіяльності людини все більш висовуються на перший план. Це обумовлено зростанням та ускладненням техносфери, зростаючим негативним впливом людини на навколишнє середовище, а також зростанням вартості помилок та прорахунків людини при здійсненні перетворюючої діяльності. Така динаміка рівня безпеки життєдіяльності викликає необхідність управляючого впливу.

Створення системи управління безпекою життєдіяльності людини не можливо без розглядання особливостей об’єкта управління. Багатогранність поняття безпеки життєдіяльності людини примушує розглядати цей об’єкт з позицій системного підходу. Згідно системного підходу безпека життєдіяльності людини представляється системою, як скінченою множиною функціональних елементів і відношень між ними, виокремлено з середовища відповідно до певної мети в межах визначеного часового інтервалу.

Ціль системи „безпека життєдіяльності людини” („БЖДЛ”) є забезпечення певного рівня безпеки у різних її аспектах. Досягнення цілей системи може здійснюватися наступними видами діяльності:

- нормативно-правове супроводження (нормативно-правова складова);
- розробка організаційних заходів досягнення цілей системи (організаційна складова);
- розробка технічних засобів, які використовуються при реалізації організаційних заходів (технічна складова);
- практична реалізація організаційних заходів (виконавча складова);
- наукове супроводження та підготовка фахівців необхідної кваліфікації (науково-навчальна складова).